

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. WAHANA
WIRAWAN SURABAYA**



OLEH:

ALOYSIUS BETHANTYO WIBISONO

3103012252

**FAKULTAS BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
2017**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. WAHANA
WIRAWAN SURABAYA**

SKRIPSI
Diajukan Kepada
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

OLEH:
ALOYSIUS BETHANTYO WIBISONO
3103012252

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2017

HALAMAN PERSETUJUAN

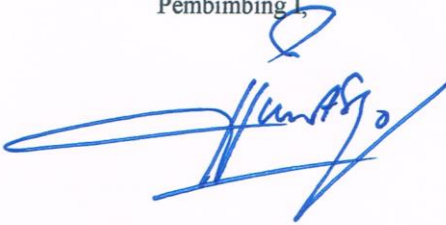
SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. WAHANA
WIRAWAN SURABAYA**

OLEH:
ALOYSIUS BETHANTYO WIBISONO
3103012252

Telah Disetujui dan Diterima untuk Diajukan Kepada Tim Penguji

Pembimbing I,



Prof.Dr.Drs.Ec.Teman Koesmono,MM.

Tanggal: 1-3-2017

Pembimbing II,



Dr. Tutty Lindawati, S.E.,M.M

Tanggal: 1-3-2017

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Aloysius Bethantyo Wibisono NRP 3103012252 telah diuji pada tanggal 15 Mei 2017 dan dinyatakan lulus oleh Tim Penguji.

Ketua Tim Penguji



Prof. Dr. Drs. EC. Teman Koesmono, MM

NIK. 311.87.0134

Mengetahui:

Dekan,



Dr. Ludovicus Lasdi, MM.

NIK.321.99.0370

Ketua Jurusan,



Robertus Sigit H. L., SE. M.Sc

NIK. 311.11.0678

**PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ALOYSIUS BETHANTYO WIBISONO

NRP : 3103012252

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. WAHANA WIRAWAN SURABAYA**

Menyatakan bahwa tugas akhir skripsi ini adalah ASLI karya tulis saya. Apabila karya ini merupakan plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi yang akan diberikan oleh Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Saya menyetujui bahwa karya tulis ini dipublikasikan atau ditampilkan di internet atau media lain (*Digital Library* Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sesuai dengan Hak Cipta.

Demikian pernyataan keaslian dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Juli 2017

Yang menyatakan,



(ALOYSIUS BETHANTYO WIBISONO)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala kelimpahan dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Penulisan tugas akhir berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Wahana Wirawan Surabaya”. Ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Lodovicus Lasdi, MM selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
2. Robertus Sigit H. L. SE. M.Sc selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
3. Prof. Dr. Drs.Ec Teman Koesmono, MM selaku dosen pembimbing 1 yang telah membantu memberikan masukan, membimbing dan mengarahkan penulis sejak masa awal pembuatan tugas akhir hingga terselesaikan penulisan tugas akhir.
4. Dr. Tuty Lindawati, S.E, M.M selaku dosen pembimbing 2 yang telah membantu memberikan masukan, membimbing dan mengarahkan penulis sejak masa awal pembuatan tugas akhir hingga terselesaikan penulisan tugas akhir.

5. Segenap dosen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
6. Orang tua, dan saudara yang telah mendukung penulis, baik dalam doa, material, dan sebagainya untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman yang membantu saya dalam mengerjakan skripsi, memberi semangat, waktu, dan sebagainya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, terima kasih atas bantuannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan pikiran, waktu, tenaga dan kemampuan lainnya yang ada pada diri penulis. Oleh sebab itu, penulis tidak menutup kemungkinan adanya kritik maupun saran dari semua pihak. Namun demikian, dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga tugas akhir ini bermanfaat dan berguna bagi pihak yang memerlukannya.

Surabaya, Februari 2017

Peneliti,

Bethantyo

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi.....	6
BAB 2 TINJAUAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Landasan Teori.....	10
2.2.1. Kompensasi.....	10
2.2.1.2 Kompensasi Langsung.....	11
2.2.1.3 Kompensasi Tidak Langsung.....	13

2.2.2. Komitmen Organisasional.....	13
2.2.3. <i>Turnover Intention</i>	15
2.2.1.2 Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	15
2.2.1.2 Dampak <i>Turnover Intention</i> bagi Organisasi... 16	
2.3.1 Hubungan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	19
2.3.2 Hubungan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i>	20
2.4. Model penelitian.....	21
2.5. Hipotesis.....	21
BAB 3 METODE PENELITIAN	22
3.1. Jenis Penelitian.....	22
3.2. Identifikasi Variabel.....	22
3.3. Definisi Operasional.....	22
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	24
3.5. Populasi dan Sampel.....	24
3.5.1. Populasi.....	24
3.5.2. Sampel.....	25
3.6. Alat dan Metode Pengumpulan Data.....	26
3.7 Teknik Pengambilan Sampel.....	26
3.8. Teknik Pengukuran Data.....	26
3.9. Teknik Analisis Data.....	27
3.9.1. Uji Validitas.....	27
3.9.2. Uji Reliabilitas.....	27
3.9.3. Analisis Regresi Berganda.....	28
3.9.4. Uji F.....	28

3.9.5. Uji t.....	29
3.9.6. Uji Koefisien Determinasi.....	29
BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1. Karakteristik Responden.....	30
4.2. Statistik Deskriptif.....	32
4.3. Uji Analisis Data.....	38
4.3.1. Uji Validitas.....	38
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	39
4.4. Teknik Analisis Data.....	40
4.4.1. Uji Koefisien Determinasi.....	40
4.4.2. Uji F.....	41
4.4.3. Analisis Regresi Berganda.....	42
4.5. Pembahasan.....	43
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....	46
5.1. Simpulan.....	46
5.2. Saran.....	47
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Karyawan PT. Wahana Wirawan	4
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sekarang dan Penelitian Terdahulu	9
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	31
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	32
Tabel 4.5. Interval Penilaian	33
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Kompensasi	34
Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Komitmen Organisasional	35
Tabel 4.8. Statistik Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	37
Tabel 4.9. Uji Validitas Kompensasi	38
Tabel 4.10. Uji Validitas Komitmen Organisasional	38
Tabel 4.11. Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	39
Tabel 4.12. Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.13. Uji Koefisien Determinasi	40
Tabel 4.14. Uji F	41
Tabel 4.15. Analisis Regresi Berganda dan Uji t	42

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Penelitian	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Karakteristik Responden

Lampiran 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Lampiran 4. Uji Validitas

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Lampiran 6. Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t

ABSTRAK

Secara umum mengelola sebuah organisasi atau perusahaan adalah mengoptimalkan berbagai sumber daya yang ada agar tujuan organisasi tercapai dengan baik. Diantara sumber daya yang ada, sumber daya manusia adalah yang terpenting karena mereka yang akan menggerakkan dan mengoptimalkan sumber daya yang lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*, pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*. Cara pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel menurut Slovin dengan jumlah sampel 90 responden. Sedangkan, teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi linear berganda. Responden yang diambil yaitu karyawan PT. Wahana Wirawan Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention*, pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah semua hipotesis dinyatakan diterima. Hipotesis pertama menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, hipotesis kedua menyatakan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*

ABSTRACT

In general, manage an organization is to optimize various available resources for reaching organizational goals . In many available resources, human resources is the most important since they will organize and optimize others. The purposes of this research is to verifying impact of Compensation against Turnover Intention, impact of Commitment Organizational against Turnover Intention. Techniques used in the sample research is simple random sampling. The way getting the sample is using sampling according to Slovin with the number of samples 90 respondents. While, analysis techniques is using analysis multiple linear regression. The respondents is employee of PT. .Wahana Wirawan Surabaya. The result showed that is the positive and significant between compensation against turnover intention, that is the positive and significant between commitment organizational against turnover intention.

The results of the testing of hypotheses in this research is accepted. First hypothesis said, influential of compensation is positive and significant against turnover intention, second hypothesis influential of commitment organizational is positive and significant against turnover intention.

Keywords : Compensation, Commitment Organizational, Turnover Intention